

**CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'ENTITAT
CONSORCI EL FAR CENTRE DELS TREBALLS DEL MAR 2006-2007**

Exposició de motius

L'objectiu del present conveni no és altre que el de la regulació de les condicions de treball dels treballadors i de les treballadores amb contracte del Consorci EL FAR, Centre dels treballs del mar, exceptuant les persones contractades per a l'Escola-Taller i el Taller d'Ocupació.

ÍNDEX

Preliminar: DISPOSICIONS GENERALS	2
TÍTOL 1: RÈGIM DE TREBALL, FESTES I PERMISOS	3
TÍTOL 2: RÈGIM DE RETRIBUCIONS	7
TÍTOL 3: MILLORES SOCIALS I ASSISTENCIALS	8
TÍTOL 4: CONDICIONS PROFESSIONALS I DE FORMACIÓ	9
TÍTOL 5: SALUT I COMITÈS DE SEGURETAT	10
TÍTOL 6: ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ	11
TÍTOL 7: RÈGIM DISCIPLINARI	12

ANNEX 1: RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I TAULES SALARIALS

TÍTOL PRELIMINAR: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit de personal.

Queden compresos i compreses en l'àmbit d'aquest Conveni la totalitat dels treballadors i de les treballadores que estan contractats pel Consorci EL FAR, exceptuant les Escoles Taller i els Tallers d'Ocupació que es regiran pel reglament específic corresponent a aquests programes.

Article 2. Àmbit temporal.

La durada d'aquest Conveni serà de 2 anys de l'1 de gener de 2006 a 31 de desembre de 2007.

Article 3. Pròrroga, denúncia i revisió.

Pròrroga: Aquest Conveni es considerarà prorrogat per períodes d'1 any si cap de les parts no procedeix a denunciar-lo amb 1 mes d'antelació, com a mínim, a la data de venciment o a la de qualsevol de les pròrrogues.

Denúncia: Podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries del Conveni. Es realitzarà per escrit i es comunicarà a les altres representacions i a l'autoritat laboral competent.

Revisió: En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta i ambdues parts podran establir un calendari. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou conveni, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives d'aquest Conveni, fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini del seu venciment.

Article 4. Objecte.

El Conveni regula i facilita el normal desenvolupament de les relacions de treball del personal del Consorci EL FAR, Centre dels Treballs del Mar. Aquest conveni substitueix al Conveni anterior pel qual es regulava el personal del Consorci EL FAR.

Article 5. Vinculació a la totalitat.

El Conveni pretén tenir un caràcter necessari e indivisible per a tots els efectes, en el sentit que les condicions pactades en aquest constitueixin un tot orgànic i unitari.

Article 6. Irrenunciabilitat.

Es tindrà per nul·la o no feta, la renúncia per part dels treballadors, de qualsevol benefici establert al present Conveni.

Així mateix, durant la vigència d'aquest conveni, es titllarà de nul·litat i sense cap efecte, qualsevol altre acord, resolució o clàusula que impliquin condicions menys beneficioses per als treballadors del Consorci.

Article 7. Clàusula de garantia "ad personam".

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global les actualment existents.

Es respectaran les situacions i condicions personals que en còmput anual i global excedeixin del que s'ha pactat i es mantindran estrictament "ad personam". L'increment d'aquest complement s'estudiarà en cada període de revisió salarial.

Article 8. Aplicació favorable.

Com a norma general durant la vigència d'aquest conveni, i rere la consulta a la Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment, totes les condicions establertes al Conveni, en cas de dubte, ambigüitat o obscuritat, en quan al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resulti més beneficiós per als treballadors i les treballadores.

Article 9. Comissió Paritària

Per tal de vigilar el compliment del conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini d'un mes es crearà la Comissió Paritària de seguiment d'aquest Conveni i estarà integrada per 4 persones: 2 en representació de l'empresa i 2 en representació del Comitè d'Empresa. Es reuniran una vegada al semestre per fer el seguiment de la correcta aplicació del Conveni.

De forma extraordinària, la Comissió Paritària es reunirà, a petició d'una de les parts, en el termini màxim de 7 dies. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. En cas contrari, s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

Entre altres temes, tractarà de la valoració de funcions i solucionarà els casos individuals i col·lectius que resultin afectats per noves definicions dels llocs de treball.
Les parts signants del Conveni es comprometen a esgotar la via del diàleg, dins de la pròpia institució.

Article 10.- Equiparació de drets i igualtats entre treballadors i treballadores.

Els beneficis que es contemplen en aquest Conveni per a tots els treballadors i les treballadores, que per qualsevol causa o raó afectin els seus familiars directes o la seva parella sentimental, es rebran sense distinció de sexe. Queden recollides les mateixes garanties per matrimonis i parelles de fet, sense distinció de sexe.
El Consorci EL FAR, Centre dels Treballs del Mar vetllarà per la igualtat d'oportunitats a l'empresa, tant en la contractació com en la promoció, i, especialment, en aquells llocs de responsabilitat i/o direcció. També vetllarà per la igualtat salarial. Aquells casos que puguin ser objecte d'interpretacions seran resolts per la Comissió Paritària.

TÍTOL I: RÈGIM DE TREBALL

Article 11. Temps de treball

La jornada laboral per a tot el personal s'estableix en 37'5 hores setmanals (1612'5 hores) per a aquestes anualitats, distribuïdes de dilluns a divendres.

Article 12. Horari de Treball.

L'horari general serà al matí de 8:30 a 15 hores i dues tardes de 16 a 18:30 hores. Quan es treballi a la tarda es podrà variar l'hora de dinar de 14 a 15 hores, quedant un horari de tardes de 15 a 18:30 hores sempre que el servei ho permeti.

Tindran horaris específics: Programes Educatius, Biblioteca, Drassana, Escola de Navegació Tradicional i Recepció. Aquest horaris els proposaran els caps de les àrees corresponents a l'entitat, amb el calendari laboral anual, de gener a desembre, excepte Programes Educatius i l'Escola de Navegació Tradicional que s'establiran de setembre a agost coincidint amb el curs escolar.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors i treballadores que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial. En aquests casos, s'haurà de garantir als treballadors i treballadores, un horari que els permeti conciliar les hores d'entrada i sortida dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, els treballadors i les treballadores gaudiran de dues hores de flexibilitat horària diària.

Article 13. Treball efectiu.

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps empleats com pauses reglamentades, desplaçaments i d'altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització del treball.

Article 14. Flexibilitat i Marge horari.

Flexibilitat horari

Els treballadors i treballadores que realitzin horari general, podran iniciar la jornada a les 9 hores en lloc de a les 8:30 hores. Aquestes variacions s'hauran de compensar dins la mateixa jornada, amb les mateixes variacions en els horaris de sortida.

Marge horari

Per a tot tipus d'horaris s'estableix un marge d'incompliment a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris, llevat de quatre vegades al mes, com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de jornada de fins a 15 minuts.

Article 15. Pausa entre cada jornada i descans dins de la jornada.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà, com a mínim, dotze hores.

El personal amb un horari diari de 5 hores continuades gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computats com a treball efectiu, no podent afectar aquestes interrupcions el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció, oficina distribuirà torns de descans, en el benentès que en cap cas es podrà deixar desatès un servei. Això no inclou els horaris del personal embarcat que té condicions específiques de descans.

Article 16. Descans setmanal.

Els treballadors i les treballadores del Consorci EL FAR, Centre dels Treballs del Mar tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dos dies ininterromputs que, comprendrà el dissabte i el diumenge.

Article 17. Calendari laboral.

El calendari laboral és l'instrument per el qual s'estipulen els dies efectius de treball anual. S'aprovarà cada any, abans de la última setmana del mes de novembre, d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors/ores.

Per tal d'establir l'equivalència de la jornada anual del personal, s'aplicarà el següent càlcul:

365 dies de l'any, menys 23 dies de vacances, 52 dissabtes, 52 diumenges, 14 festius oficials (nacionals, autonòmics i locals) i 9 dies d'assumpes propis.

Les festes anuals són les regulades pel calendari de treball de la Generalitat de Catalunya.

Article 18. Vacances.

Tots els treballadors i treballadores tindran dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances l'any. La distribució de vacances del personal serà:

- Un 80% el mes d'agost
- Un 15% del 15 al 31 de juliol i del 1 al 15 de setembre
- Un 5%, sempre que el servei ho permeti, les podrà demanar fora d'aquest període, durant tot l'any.

Queda fora d'aquesta distribució l'Escola de Navegació Tradicional.

Per als que no arribin l'any de servei actiu ple, la durada de les vacances serà proporcional al temps de servei transcorregut des de la data del seu ingrés o reingrés, computant-se des d'aquesta data fins el 31 de desembre, i arrodonint el resultat en dies per excés.

Els treballadors i treballadores del Consorci EL FAR, Centre dels Treballs del Mar i a petició de l'interessat podran gaudir les vacances com a màxim en tres períodes, i cap d'ells inferior a una setmana (7 dies naturals consecutius).

Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic ni en tot ni en part, llevat que en el transcurs de l'any, es produeixi l'extinció de la relació de feina del treballador o treballadora, o sigui aquest declarat en situació d'excedència o de suspensió de funcions i encara no hagi gaudit o completat en el seu total el període de vacances.

En els supòsits excepcionals a que es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador o la treballadora tindrà dret a que se li abonin la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir segon el número de mesos treballats en el que porta d'any, calculant-se aquest en dotze parts i computant-se com a mes complet qualsevol fracció d'aquest. En cas de que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador o treballadora sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus drets havents.

El pla de vacances es fixarà per l'empresa abans de la última setmana del mes de març, mitjançant llista pública, i no es podran modificar si no és a petició de l'interessat i amb la conformitat del servei al que el treballador estigui adscrit.

En el cas que per necessitat del servei sigui precís que un treballador gaudeixi les vacances total o parcialment fora del període estipulat, aquest tindrà dret a una prima d'un dia laborable per cada set dies naturals que estiguin fora del període anteriorment esmentat, exceptuant a l'Escola de Navegació Tradicional.

En cas que l'Entitat, per necessitats de força major, modifiqui la data de gaudi de les vacances, el treballador tindrà dret a que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin irrogat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

El començament i l'acabament de les vacances tindran lloc dins de l'any natural a que aquestes corresponguin. Si algú, per casos de força major no les ha realitzat, de forma excepcional, les podrà gaudir dins del primer semestre de l'any següent.

El període de gaudi de vacances podrà ser interromput si hi ha una baixa mèdica superior a set dies naturals, conservant l'interessat el dret a completar-les un cop transcorregudes aquestes circumstàncies, sempre que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, encara que hagi expirat l'any natural. Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels treballadors i treballadores, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el número de dies que per gaudir d'aquestes corresponguin.

Article 19. Hores realitzades fora de la jornada habitual.

El número d'hores que cada treballador o treballadora pot realitzar fora de la jornada habitual no superarà el límit de 80 hores anuals, no tindrà un caràcter habitual i serà voluntària.

La realització de les hores fora de la jornada normalitzada, es registrarà diàriament per l'àrea corresponent, totalitzant-se mensualment i lliurant-se mitjançant l'adient document, còpia del resum mensual tant al treballador o treballadora que hagi efectuat les hores, com als respectius òrgans de representació sindical i del personal, amb l'especificació dels motius que els hagin justificat.

Cada hora realitzada fora de la jornada laboral establerta donarà dret amb caràcter general, a un descans compensatori d'1 hora i 30 minuts, si és laborable i de 2 hores en cas de que sigui festiva, nocturna o festiva -nocturna.

S'entendrà, per tant, que les hores que es realitzin fora de la jornada habitual es compensaran en descans o bé es pagaran segons s'estableix a l'article 27 del present conveni. Les dates per fer efectius els descansos

compensatoris als que els treballadors i treballadores tinguin dret, com a conseqüència de la realització d'aquestes hores, seran escollides pel treballador, d'acord amb el seu cap immediat, dins del semestre natural en que es realitzin, podent-se acumular a festes i/o a les vacances, quan li correspongués gaudir-les en el semestre. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com de temps de treball efectiu.

Article 20. Llicències retribuïdes.

Els treballadors i treballadores del Consorci EL FAR, Centre dels Treballs del mar, avisant prèviament i amb presentació de justificació a posteriori, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que se senyali a continuació:

Matrimoni: Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable, acreditant-t'ho amb el corresponent certificat de convivència, o inserció en el Registre de parelles de fet.

En supòsits de matrimoni de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i un dia més, continuat, si aquest fet té lloc fora del territori català. El dia o els dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir necessàriament amb el dia de l'esdeveniment.

Naixement, adopció o acolliment d'un fill: En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies comptats a partir del naixement o de la decisió administrativa o judicial.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o el treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

Es pot atorgar també als empleats amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars: Per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat; dos dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre dies hàbils si és en una altra localitat, comptats sempre a partir de la mateixa data en que se produeixi el fet que genera el permís, excepte que el interessat hagi treballat, la jornada sencera durant el mateix.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estança del pacient en el centre hospitalari es de cinc o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les dues primeres setmanes des de la intervenció.

En cas de intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà un dia de permís que serà el mateix de la intervenció.

Canvi de domicili: Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència dos dies hàbils continuats, si el trasllat es a altra localitat, quatre dies de permís.

Deures inexcusables de caràcter públic o personal: El temps indispensable per complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Lactància: L'empleat amb un fill de menys de dotze mesos té dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en dues fraccions setmanals o bé substituir-lo per una reducció d'una hora de la jornada de treball, distribuïda segons necessitats. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un número igual de hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit de què el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible, amb els mateixos requisits i condicions a els casos d'adopció o acolliment previ.

Maternitat, adopció o acolliment: Les treballadores del Consorci EL FAR tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la empleada, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de

la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, quan es tracti d'infants de discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè vinguin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en que gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix l'apartat a o les que corresponguin en cas de d'adopció o acolliment múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors i treballadores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballadors i treballadores ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors i treballadores tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

Per exàmens: Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, el dia de la seva realització.

Per a altres proves i exàmens en centres Oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l' expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

Visites mèdiques: Els treballadors i les treballadores del Consorci EL FAR tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

Article 21. Dies de permís per assumptes propis

Es disposarà de nou dies de permís a l'any, per assumptes personals sense justificació. Els dies d'assumptes propis estaran supeditats en tot cas a les necessitats del servei. Amb caràcter general s'escolliran en qualsevol moment, respectant allò que estableix l'apartat següent respecte a l'antelació per formular les sol·licituds. Aquests dies també es podran gaudir en els períodes de Nadal i Setmana Santa, en les dates i torns que s'estableixin anualment en la fixació del calendari laboral.

L'antelació serà la següent:

Per al personal que requereixi de la previsió de cobrir el lloc de treball en absència del titular, aquesta antelació no podrà ser inferior a 7 dies naturals. Per a la resta del personal serà de 5 dies.

En els casos de urgència, degudament acreditada amb la màxima anticipació possible, no obstant es procurarà, que el període d'anticipació sigui d'almenys 48 hores.

Article 22. Permisos i llicències no retribuïdes.

Cura de menors i disminuïts: Els empleats que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Cura de familiars: En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors i treballadores que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. La reducció de la jornada contemplada en l'apartat 1 d'aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

Article 23. Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

L'excedència forçosa estarà regulada per l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Els treballadors i les treballadores amb 1 any, com a mínim, d'antiguitat al servei de l'empresa podran sol·licitar l'excedència voluntària. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a 2 anys ni superior a 5, i el dret a l'excedència només podrà tornar-lo a exercir el mateix treballador o treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència, exceptuant els supòsits en què es demani per tenir cura d'un fill o filla, a comptar des del seu naixement. En cas de naixement d'un altre fill o filla mentre s'està en situació d'excedència, i si se'n sol·licités una altra pel mateix concepte, aquesta última posaria fi a l'anterior.

El treballador o la treballadora excedent voluntari que sol·liciti la reincorporació tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria. Si no n'existís cap però n'hi hagués una de categoria inferior a la que posseïa, podrà optar-hi provisionalment, tot mantenint les condicions econòmiques de la seva categoria, fins que hi hagi la plaça adient que haurà d'ocupar, o bé podrà esperar que es produeixi una vacant de la seva categoria.

Les sol·licituds d'excedències, quan tinguin el caràcter de voluntàries, així com les baixes definitives, hauran de ser sol·licitades amb 1 mes d'antelació, com a mínim.

Es podrà sol·licitar l'excedència de durada menor a un any amb reserva del lloc de treball per cuidar un fill recent nascut o per malaltia d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

TÍTOL 2: RÈGIM DE RETRIBUCIONS

Article 24. Estructura salarial.

Les retribucions dels treballadors del Consorci EL FAR, tindran la mateixa estructura salarial que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre Funció Pública.

Article 25. Normes comunes

Els treballadors i treballadores del Consorci EL FAR seran remunerats segons el Règim i conceptes salarials propis de la Funció Pública. Les quanties es determinaran en aquest conveni segons s'estableix a la taula salarial (ANNEX 2).

Les quanties que percebi cada treballador, seran de coneixement públic per a tot el personal del Consorci EL FAR, així com per als representants sindicals.

Article 26. Nòmines, pagues extraordinàries, triennis

El Consorci abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador designi.

La data límit d'ingrés és el dia 28 de cada mes, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

Es percebran dues pagues extraordinàries juntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementaries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-s'hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Triennis. L'antiguitat del treballador retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en el Consorci EL FAR, per tant s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat del període treballat en el Consorci EL FAR.

Quan un treballador accedeixi a un lloc de feina corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

Article 27. Retribucions complementàries.

El complement específic. Serà únic para cada lloc de treball que ho tingui assignat i es retribuiran els següents factors: equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica i/o perillositat. Els imports atribuïbles a cada lloc de treball serà l'expressat específicament al catàleg dels llocs de treball (ANNEX 1) i a les taules salarials (ANNEX 2).

El gaudi de les retribucions complementàries no crearà drets adquirits al seu manteniment a favor dels treballadors.

Article 28. Les gratificacions per hores extraordinàries.

L'abonament de les hores extraordinàries es farà d'acord amb el treballador o la treballadora i segons el barem següent:

- Per cada hora extraordinària en dia feiner: l'abonament, com a mínim, en nòmina d'un 50% de més corresponent a 1 hora de treball.
- Per cada hora extraordinària en dia festiu: l'abonament, com a mínim, en nòmina d'un 100% de més corresponent a 1 hora de treball.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada i el lloc de treball habitual, seran retribuïdes a preu hora establert. Tindran caràcter excepcional i voluntari per part del treballador o de la treballadora i en cap cas no seran fixos en la seva quantia ni periòdics pel que fa a la seva meritació. S'informarà el Comitè d'Empresa puntualment d'aquests treballs.

Altres serveis extraordinaris, com els intercanvis professionals, es pactaran prèviament entre el treballador o la treballadora i l'empresa. Se n'informarà el Comitè d'Empresa.

Article 29. Adscripció a altre lloc de treball.

En els casos d'adscripció d'un empleat a un lloc de treball, les retribucions del qual siguin superiors a les del propi, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball al que se li adscriu.

Quan aquesta adscripció s'efectuï a un lloc de treball que tingués assignades retribucions inferiors a les del propi, l'interessat percebrà, mentre roman en aquesta situació, un Complement Transitori per la diferència.

Article 30. Indemnitzacions per raó de servei.

Els empleats tindran dret a ser indemnitzats de les despeses realitzades per raó de servei, per l'import total d'aquests costos, segons l'import que figuri en el document justificatiu que aportarà per al seu cobrament.

Article 31. Increment salarial.

1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la Corporació es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present Conveni Col·lectiu.
2. La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius. No obstant no podrà ser inferior al a la quantitat que resulti en funció de la diferència percentual entre l'IPC previst dins la llei de pressupostos generals de l'estat i l'IPC real de la massa salarial bruta de cada exercici. El pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

TÍTOL 3: MILLORES SOCIALS I ASSISTENCIALS

CAPÍTOL 1

Article 32. Retribucions en situació de malaltia.

Les prestacions econòmiques a que tindran dret els treballadors i les treballadores del Consorci EL FAR quan es trobin en els supòsits d'absència per malaltia, s'ajustarà a alguna de les modalitats que tot seguit es senyalen:

1.- Que l'absència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els divuit primers mesos, a la percepció del 100% de les seves retribucions, dins del context d'aquest Conveni, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

2.- Quan l'absència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat, es continuarà percebent el 100% dels drets econòmics que corresponguin, durant tot el període, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar al Departament de Recursos Humans el corresponent part de baixa i setmanalment els adients comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el dia de la incorporació. El Departament de RR.HH. notificarà totes les incidències que es produeixin en aquesta matèria al cap del Departament que correspongui.

Les indisposicions no superiors a vint-i-quatre hores i com a màxim fins a tres cops en un any no seran descomptades. Prèviament l'empleat ho comunicarà al seu Departament i aquest ho notificarà al Departament de RR.HH.

A partir de la quarta indisposició inclosa es procedirà al corresponent descompte per dia no treballat excepte en el cas de patologies avalades per un informe mèdic.

D'altra banda, en les baixes per accident laboral, s'abonarà mensualment, a més a més de les retribucions que toquen, la quantitat que resulti del terme mig de totes les percepcions satisfetes durant els sis últims mesos, excepte les rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

En el cas d'aquells treballadors que amb motiu d'una incapacitat total motivada per accident de treball tindran garantit un altre lloc de treball, i en el cas que fos una incapacitat absoluta, si passats dos anys se'ls dona d'alta es podran reincorporar.

CAPÍTOL 2

ALTRES MILLORES ASSISTENCIALS

Article 33. Jubilació.

- 1.- La jubilació dels treballadors es declararà d'ofici al complir els seixanta-cinc anys sempre que es tingui la carència suficient per accedir a l'esmentada prestació.
- 2.- Amb l'objecte de donar compliment a la llei 14/2005, les jubilacions que es produeixin, seran estudiades individualment a l'efecte d'adoptar les mesures contractuals més adients per la cobertura de la plaça que quedi vacant.

Article 34. Préstecs de consum.

- 1.- Els treballadors i les treballadores del Consorci EL FAR, amb antiguitat mínima d'un any, podran percebre la quantitat màxima de 3.005 euros, havent-se de reintegrar aquesta bestreta en 24 mensualitats, que serà concedit a criteri del Consorci EL FAR i sempre que existeixi causa justificada i necessitat peremptòria.
- 2.- Tindran la consideració de necessitats peremptòries, les derivades de:
 - a) Matrimoni del sol·licitant o parella estable.
 - b) Divorci, separació o nul·litat del matrimoni sol·licitant.
 - c) Defunció del cònjuge o parella estable (amb independència de l'orientació sexual d'aquesta) o fills.
 - d) Naixement de fills.
 - e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu fins el primer grau de consanguinitat o afinitat.
 - f) Adquisició d'habitatge habitual.
 - g) Amortització de crèdits bancaris amb ocasió d'adquisició d'habitatge habitual.
 - h) Realització d'obres necessàries o imprescindibles per a la conservació del habitatge.
 - i) Trasllet de domicili a la localitat on es trobi ubicat el centre de treball.
 - j) Adquisició de mobiliari de cuina i bany.
 - k) Despeses de matrícula derivats d'estudis en centres oficials fins el primer grau de consanguinitat.
 - l) Altres circumstàncies d'anàloga naturalesa que mereixin aquesta qualificació.
- 3.- Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les dues pagues extres dins de l'any natural.
- 4.- El període de carència abans de demanar una nova bestreta serà 6 mesos des de la finalització del retorn de la darrera.

TÍTOL 4. CONDICIONS PROFESSIONALS I FORMACIÓ

Article 35. Contractació.

L'ingrés del personal al Consorci EL FAR es realitzarà mitjançant convocatòria pública, per sistema de concurs, que es garanteixi els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat.
El conjunt de llocs de treball existents a l'Entitat, conformen el Catàleg de llocs de Treball. (Annex 1)

Article 36. Comitè d'Empresa i selecció.

El Comitè d'Empresa serà informat dels processos de selecció de personal abans que comencin i quan s'hagin de resoldre.
El Comitè d'Empresa serà informat de la determinació de prioritats i de la planificació pel que fa a la creació de l'oferta d'ocupació.
En els Tribunals de selecció figurarà com a membre un representant del personal designat per la representació sindical, amb veu i sense vot

Article 37. Sistema de selecció i accés.

La preparació i el disseny del sistema de selecció per l'accés als diferents llocs de treball, es negociarà amb la representació del personal.
Les convocatòries contindran necessàriament:
- Denominació, localització, grup específic del lloc.
- Requisits exigits per al seu desenvolupament, entre els quals únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.
- Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació a premsa.
En les convocatòries de concurs s'haurà d'incloure el barem de mèrits, amb expressió de les proves específiques que s'incloguin, la puntuació mínima exigida per accedir al lloc i la composició de la comissió de selecció, en la que haurà de figurar un representant del personal, designat per la representació sindical, amb veu i sense vot
Les resolucions de les convocatòries es farà pública mitjançant la pàgina web del Consorci EL FAR i el taulell d'anuncis.

Article 38. Foment de la promoció interna

Per els treballadors i les treballadores del Consorci EL FAR es fomentarà la promoció interna a llocs de treball de grups i nivells superiors al que pertanyin.

Segons el resultat del concurs per proveir una plaça, en igualtat de condicions, tindrà preferència d'adjudicació el treballador/ora que s'hi hagi presentat.

Article.39. Finalització del contracte

L'empresa comunicarà per escrit, amb 15 dies d'antelació, al treballador o a la treballadora la finalització de contracte i la renovació o no renovació d'aquest. Hi queden inclosos els contractes de menys d'1 any de durada. Així mateix, ho comunicarà al Comitè d'Empresa.

L'empresa i el Comitè d'Empresa estudiaran la possibilitat i articularan els termes en els quals es consolidaran llocs de treball amb continuïtat.

Article 40. Formació

Els treballadors i treballadores tenen el dret i deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar el coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

S'establirà un pla de formació pels treballadors i treballadores lligat als objectius de l'empresa i a les possibilitats de promoció del personal.

La elaboració i el seguiment del pla de formació es farà a partir d'una comissió formada per RR.HH. de l'empresa i la representació del Comitè paritàriament.

Per al finançament del pla caldrà garantir una inversió del 0,8% de la massa salarial.

S'ha de garantir la formació bàsica de tothom, la formació per a la promoció, promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos, conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència, segons demandes i necessitats de la direcció corresponent.

La formació haurà d'ésser comptabilitzada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Totes les despeses que originin el trasllat i manutenció del treballadors/es en la seva formació seran reintegrades per l'empresa.

TÍTOL 5. SALUT I COMITÈS DE SEGURETAT

Article 41. Salut Laboral

Els treballadors i les treballadores tenen dret a la protecció de la seva integritat física i a una política de salut laboral adequada, així com el deure d'observar i practicar les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, tenen el deure de participar en la formulació de la política de prevenció en el seu centre de treball i en el control del desplegament de les mesures adoptades, a través dels seus representants legals i dels òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria, és a dir, del Comitè de Seguretat i Salut.

El Consorci EL FAR, està obligat a promoure, formular i aplicar una política adequada de salut laboral en tots els centres de treball.

Es redactarà un reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut.

Tant per elaborar els plans i programes de salut laboral com perquè siguin posats en pràctica, els diferents centres podran disposar d'equips i mitjans tècnics especialitzats quan això sigui possible i aconsellable per la dimensió o intensitat dels problemes. En tot cas, hauran de comprendre els estudis i projectes necessaris per avaluar els riscos més significatius per la seva gravetat o freqüència, per tal de posar en pràctica mesures preventives i els controls i les inspeccions d'aquests locals, així com els plans de formació del personal que siguin necessaris.

Es recull la figura del delegat o delegada de prevenció, l'elecció del qual recaurà entre els membres del Comitè d'Empresa.

Es farà un reconeixement mèdic anual en un centre especialitzat, que tindrà caràcter voluntari. La informació resultant sempre tindrà caràcter reservat. Junt amb la revisió mèdica general es faran un electrocardiograma per als col·lectius que ho requereixin i altres proves que el Comitè de Seguretat i Salut consideri oportunes.

Es reservarà un lloc de treball adequat als treballadors que estiguin afectats per qualsevol malaltia que no els permeti exercir el treball habitual, després de l'informe favorable del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 42. Comitè d'empresa

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors i treballadores, així com a la no-discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals. Aquells que disposen l'article 81 de l'Estatut dels treballadors i l'article 8 de la Llei orgànica de llibertat sindical. Es reconeix el dret de vaga, sense cap altra limitació que les que estableix la llei.

Els membres del Comitè d'Empresa podran desplaçar-se fora del seu centre de treball en l'exercici de la seva activitat sindical, després d'haver-ho notificat a l'empresa. Els membres del Comitè d'Empresa tenen dret a formació sindical. L'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors i de les treballadores que pertanyen a alguna central sindical, i a requeriment del propi treballador o treballadora, l'import de la quota sindical corresponent.

L'empresa facilitarà una sala per efectuar les reunions del Comitè d'Empresa i assemblees de treballadors i treballadores, un cop demanada amb antelació. Es posaran a disposició del Comitè d'Empresa els mitjans tècnics per al desenvolupament de les tasques que li corresponen.

Article 43. Capacitat

L'òrgan de representació, el comitè d'empresa, té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 44. Garanties i facultats de l'òrgan de representació

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.

Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.

Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmico-professional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.

En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries.

Els representants dels treballadors podran reunir-se lliurement durant la jornada laboral per tractar problemes que afectin el personal i el centre de treball, amb els límits establerts per les lleis. La utilització d'hores s'ha de justificar pel procediment establert.

Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar al personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 45 . Competències de l'òrgan de representació

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest Conveni té entre altres les competències següents:

- Rebre informació en els assumptes de personal que afecten el conjunt o a un o diversos treballadors o treballadores i que comporta variacions respecte al règim existent anteriorment
- Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els casos següents:

Acords plenaris en matèria de personal.

Acords i resolucions que comporten la modificació del règim jurídic de premis i sancions.

Acords i resolucions que comporten la modificació del règim general de prestació del servei.

Qualsevol altre model d'expedient en matèria de personal que comporti la modificació del règim jurídic vigent.

- Conèixer els models dels contractes laborals.

- Negociar la preparació i el disseny de l'oferta anual de treball i proposar el tant per cent del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

- Conèixer prèviament, llevat els casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

- Designar, entre els seus components, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquesta, un observador, que podrà assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels tribunals de les respectives convocatòries. A aquest efecte, són deslliurats, si escau, de la jornada laboral al marge de les

hores sindicals a què tenen dret. Aquests observadors tenen dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a tenir accés als exercicis escrits fets pels aspirants.

- Formular les observacions que estimi pertinents als projectes de bases per als concursos de proveïment de llocs de treball i designar un representant per formar part de la junta de valoració dels concursos, amb veu i sense vot.

- En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius en el seu cas, l'empresa posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la seva aprovació per l'òrgan del Consorci EL FAR corresponent.

Article 46. Obligacions sindicals.

L'òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

- Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

- Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que l'empresa els comuniqui confidencialment.

- Notificar a l'empresa qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 47. Quota sindical

A petició prèvia per escrit del personal afectat, s'ha de descomptar mitjançant la nòmina la quota de la central sindical o l'associació professional en la que aquest estigui inscrit, i l'empresa l'ha d'abonar directament a les esmentades centrals i associacions.

Article 48. Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials s'han de negociar entre la representació de l'empresa i la del personal dins el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 49. Garantia personal

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present acord, el que pot esdevenir al representant amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 50. Assemblees

L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

Són requisits per convocar una assemblea:

- Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.

- Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

- Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea, l'Administració no ha formulat objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

Dins l'horari laboral es poden fer assemblees amb les condicions següents:

- La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de que es tracti.

- Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.

Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar assemblees en hores de treball.

Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial son computables al efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

TÍTOL 7. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 51. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

- Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.

- La falta d'assistència sense causa justificada.

- L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.

La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.

La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.

L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.

La no tramitació del part de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.

La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'empresa.

La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.

L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descurança.

L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.

L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.

La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.

Són faltes greus:

La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.

Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.

La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.

L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

Les agressions verbals o físiques entre treballadors en els centres de treball.

La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.

La falta de l'obligat sigil pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.

L'embriaguesa en hores de servei.

L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

Són faltes molt greus:

La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.

Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.

Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en un any.

L'abandó del lloc de treball.

La indisciplina o desobediència al treball.

La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.

L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.

L'incompliment de la normativa sobre incompatibilitats.

El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

Incompliment dels serveis mínims.

Article 52. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies naturals, les faltes greus al cap de vint dies naturals, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies naturals a comptar des de la data en què l'empresa n'hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

Article 53. Sancions

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

Sancions per faltes lleus seran les següents:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

Les faltes greus es sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

Sancions per faltes molt greus, seran les següents:

Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.

Acomiadament.

Article 54. Procediment

Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció per tot el període comprès entre la data de

comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà sobrepassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador o la treballadora, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.